МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Забайкальский государственный университет»

(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра управления персоналом

**УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для студентов заочной формы обучения**

по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом»

наименование дисциплины (модуля)

для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

код и наименование направления подготовки (специальности)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) 108 часа, 3 з.е.

Форма обучения – заочная.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды занятий | Распределение по семестрам | Всего часов |
| 2 семестр |
| 1 | 2 | 3 |
| Общая трудоемкость | 108 | 108 |
| Аудиторные занятия, в т.ч.: | 14 | 14 |
| лекционные (ЛК) | 6 | 6 |
| практические (семинарские) (ПЗ, СЗ) | 8 | 8 |
| лабораторные (ЛР) |  |  |
| Самостоятельная работа студентов (СРС) | 94 | 94 |
| Форма текущего контроля в семестре\* | зачет | зачет |
| Курсовая работа (проектной проект) (КР, КП) | ­– | ­– |

**Краткое содержание курса**

Тема 1. Современные проблемы теории и практики управления персоналом

Тема 2. Проблемы методологии управления персоналом.

Тема 3. Организационное проектирование и построение системы управления

персоналом.

Тема 4. Проблемы стратегического управления персоналом.

Тема 5. Проблемы планирования работы с персоналом.

Тема 6. Проблемы планирования работы с персоналом.

Тема 7. Управления поведением персонала.

Тема 8. Проблемы оценки результативности деятельности персонала и подразделений

службы управления персоналом.

Тема 9. Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в

организациях.

**Форма текущего контроля**

**Форма текущего контроля** – реферат.

Вариант реферата определяется в соответствии таблицей.

в зависимости от начальной буквы фамилии и имени студента:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Первая буква фамилии** | | | | | | | | | |
| **А, Л, Х** | **Б, Н, Ц** | **В, М, Ч** | **Г, О, Ш** | **Д, П,Щ** | **Е, Р, Э** | **Ж, С** | **З, Т, Ю** | **И, У, Я** | **К,Ф** |
|  | | **Вариант реферата** | | | | | | | | | |
| **Первая буква имени** | **А, Л, Х** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **Б, Н, Ц** | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| **В, М, Ч** | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 1 | 2 | 3 |
| **Г, О, Ш** | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| **Д, П** | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Е, Р, Э** | 24 | 25 | 26 | 27 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **Ж, С** | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| **З, Т, Ю** | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| **И, У, Я** | 27 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| **К,Ф** | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |

Подготовка рефератов осуществляется с использованием классических работ, аналитических отчетов, статистических данных и публикаций по темам, дополняющим лекционные материалы согласно общему перечню тем курса. Структура реферата должна соответствовать теме и быть отражена в содержании. При написании работ необходимо использовать, по крайней мере, 1-2 первоисточника и 3-5 теоретических и учебных изданий, объём работы до 25 страниц печатного текста, снабженного сносками и списком использованных источников

**Темы рефератов:**

1. Принципы и методы управления персоналом.

2. Система наук о труде и персонале.

3. Принципы построения системы управления персоналом.

4. Методы анализа и построения системы управления персоналом.

5. Методология и методика кадровых процессов.

6. Особенности кадровой политики организации в рыночной системе.

7. Особенности занятости женщин.

8. Удовлетворение потребностей в персонале в организациях развитых зарубежных стран.

9. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах.

10. Компьютерные модели планирования потребности в персонале. Сущность и значение. 11. Трудовая адаптация персонала и цели организации.

12. Требования, обеспечивающие эффективность программ обучения.

13. Служебно-профессиональное продвижение в зарубежных странах.

14. Содержание выбора карьеры в организации.

15. Анализ зарубежных философий менеджмента.

16. Роль социальной структуры в управлении персоналом организации.

17. Контрактная форма организации труда и найма персонала без трудового договора: общее и особенное.

18. Тайм Менеджер: концепция, основные элементы и функции.

19. Основные концепции ситуационного лидерства.

20. Социальные группы в управлении персоналом.

21. Анализ методов управления персоналом.

22. Эффективные коммуникации.

23. Этикет: сущность и содержание.

24. Основные методы оценки эффективности работы персонала.

25. Конфликты потребностей, интересов и ценностей: общее и особенное.

26. Взаимозависимость стрессов и конфликтного поведения людей.

27. Методики измерения и оценки психологической совместимости.

28. Применение положений теорий мотивации в деятельности организаций

29. Управление поведением персонала в организации

30. Проблемы исторического развития труда и предпринимательства в России

31. Социальная политика государства и организации

32. Социология труда и организаций

33. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала

34. Проблемы методологии, разработки концепции, философии и стратегии кадровой

политики

35. Формирования принципов и методов управления персоналом.

36. Проблемы стратегического управления персоналом

37. Определение потребности в персонале и источников ее покрытия.

38. Планирование и анализ показателей по труду

39. Расчет расходов на персонал.

40. Организация, нормирование, регламентация труда и учет численности персонала.

41. Технологии управления персоналом

42. Управление социальным развитием

43. Мотивация и стимулирование деятельности персонала

44. Управление инновациями в кадровой работе

45. Управление конфликтами, стрессами, безопасностью

46. Управление этикой деловых отношений.

47. Современные проблемы теории и практики управления персоналом

48. [Управление персоналом в американских и японских фирма](http://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65635b2ac68a5d53a89421216d27.html)

49. [Пути совершенствования управления персоналом](http://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625b2ac68a4d43a88421316c37.html)

### 50.Современные подходы к проблеме стимулирования деятельности персонала

51.Современные исследования проблемы управления персоналом на предприятии

# 52.Профессиональный психологический отбор персонала

#### 53.Проблема дискриминации в структуре задач профессионального психологического отбора

54.Система управления персоналом современного предприятия и проблемы её создания и функционирования

55.Управление развитием персонала

56.Неэкономическое стимулирование в зарубежных странах.

57.Система управления персоналом в государственной службе.

58.Управление организационным поведением государственных служащих.

59.Подсистема нравственных отношений в системе управления персоналом государственной службы.

60.Регулирование социально-трудовых отношений персонала организации.

61.Стратегическое управление персоналом организации.

62.Формирование и продвижение корпоративной культуры в организации.

63.Связи с общественностью в управлении персоналом.

64.Оценка результатов работы по управлению персоналом.

65Управление поведением персонала.

66. Организационные формы управленческих контактов.

67.Стратегия и тактика работы с подчинёнными.

**Оформление письменной работы согласно МИ 4.2-5/47-01-2013** [Общие требования к построению и оформлению учебной текстовой документации](http://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Normativny%27e_dokumenty%27_i_obrazcy%27_zayavlenij/Obshhie_trebovaniya_k_postroeniyu_i_oformleniyu_uchebnoj_tekstovoj_dokumentacii.pdf)

**Форма промежуточного контроля**

Перечень примерных вопросов для подготовки к зачету.

1. Осветить вопрос «Персонал предприятия как объект управления».
2. Определить место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
3. Осветить принципы управления персоналом.
4. Дать характеристику конфликтов в коллективе.
5. Рассмотреть методы разрешения конфликтов.
6. Определить оценку эффективности управления персоналом.
7. Рассмотреть проблемы лидерства, власти, влияния.
8. Сформировать требования к современному руководителю.
9. Рассмотреть организационное проектирование системы управления персоналом.
10. Осветить систему стратегического управления персоналом.
11. Осветить вопросы кадрового планирования в организации.
12. Сформировать оперативный план работы с персоналом.
13. Осветить вопросы прогнозирования потребности в персонале.
14. Рассмотреть вопросы организации труда персонала.
15. Сформировать оценку результатов труда персонала организации.
16. Определить оценка затрат на персонал организации.
17. Дать понятие аудита персонала.
18. Сформировать порядок конкурсного набора персонала на работу.
19. Сформировать управленческую команду.
20. Охарактеризовать процесс управления персоналом кризисного предприятия.
21. Охарактеризовать основные подходы к управлению персоналом.
22. Дать понятие кадрового аутсорсинга и коучинга.
23. Осветить вопросы аустаффинга и аутплейсмента.
24. Дать сравнительный анализ японской и американской систем управления персоналом.
25. Дать понятие и охарактеризовать организационную культуру фирмы.
26. Описать порядок вступления работника в организацию.
27. Дать понятие и охарактеризовать наставничества.
28. Дать понятие и охарактеризовать менторства.
29. Дать понятие и охарактеризовать коучинг.
30. Дать понятие и охарактеризовать проблемы адаптации работников к новому окружению. 31. Дать понятие и охарактеризовать управления адаптацией человека в организации.
31. Дать понятие основ поведения человека в организационном окружении.
32. Дать понятие и охарактеризовать взаимодействия индивида и группы.
33. Дать понятие и охарактеризовать модели служебнопрофессионального продвижения работников.
34. Осветить вопросы деловой карьеры и ее реализация.
35. Дать понятие и охарактеризовать систему «пожизненного найма»
36. Рассмотреть вопрос управления деловой карьерой менеджера.
37. Показать процесс постановки кадровой работы на предприятии.
38. Сформировать систему управления кадровым потенциалом предприятия.
39. Дать понятие и охарактеризовать динамическую модель кадрового потенциала предприятия.
40. Дать понятие и охарактеризовать методы оценки деятельности персонала.
41. Дать понятие и охарактеризовать компетенции и компетентность персонала.
42. Дать понятие и охарактеризовать технологии внутреннего подбора кадров.
43. Дать понятие и охарактеризовать хедхантинг.
44. Дать понятие и охарактеризовать технологии внешнего подбора кадров.
45. Осветить вопросы, связанные с методами (отбора) подбора кадров: собеседование, тестирование, кейсы. «Большая пятерка».
46. Дать понятие и охарактеризовать ассесмент-центр как технологию оценки деловых и личностных качеств сотрудника.
47. Дать понятие и охарактеризовать маркетинг персонала.
48. Дать понятие и охарактеризовать модель компетентности руководителя.
49. Дать понятие и охарактеризовать социального интеллекта.
50. Дать понятие и охарактеризовать IQ и EQ руководителя.
51. 54. Дать понятие и охарактеризовать инновационные методы в управлении персоналом: краткий обзор.
52. 55. Дать понятие и охарактеризовать жизненные циклы организации.
53. 56. Рассмотреть проблемы руководства персоналом и мотивация труда.
54. 57. Дать понятие и охарактеризовать процессы стимулирования и мотивирования персонала, дать сравнительный анализ.
55. 58. Дать понятие и охарактеризовать процесса мотивации в «командах».
56. 59. Дать понятие и охарактеризовать процесса командообразования.
57. 60. Рассмотреть и дать анализ сходства и различий между индивидуальной и групповой мотивацией.
58. Профориентация и трудовая адаптация персонала
59. Наставничество в системе адаптации новых сотрудников
60. Управление трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением
61. Формы и методы развития персонала организации
62. Отбор в кадровый резерв
63. Работа с кадровым резервом
64. Кадровые технологии: понятие и виды
65. Кадровый аудит персонала в организации
66. Управление и планирование карьеры
67. Типовые модели карьеры
68. Высвобождение персонала: причины и способы высвобождения.
69. Опишите виды деловой карьеры. Чем понятие карьеры в широком смысле отличаются от понятия «Деловая карьера»?
70. Процедура увольнения персонала.
71. Процедура перевода на другую работу в соответствии с ТК РФ.
72. Процедура перемещения персонала в соответствии с ТК РФ.
73. Пропишите алгоритм технологии обучения персонала в организации
74. Охарактеризуйте виды деловой карьеры
75. Карьерограмма:
76. Этапы формирования кадрового резерва
77. Задачи и предпосылки развития персонала
78. Теоретические основы кадрового аудита: понятии, виды, классификация
79. Инструментарий и уровни проведения аудита персонала в организации
80. Оценка эффективности обучения персонала
81. Деловая оценка персонала
82. Аттестация персонала. В чем сущность аттестации как технологии оценки?
83. Конкурс: понятие, цели и задачи
84. Аssessment Center
85. Понятие профессионального стандарта.
86. Какова структура и содержание профессионального стандарта?
87. Методы оценки персонала в организации
88. Кадровые технологии: определение, виды, место в системе кадровой работы
89. Технология проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
90. Технология квалификационного экзамена
91. Технология аттестации государственных гражданских служащих
92. Технология обучения государственных гражданских служащих
93. Технология формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих
94. Принципы и задачи оценки управленческого персонала
95. Методы обучения персонала на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество. Преимущества и недостатки
96. Методы обучения персонала вне рабочего места: преимущества и недостатки
97. Этапы деловой карьеры по Ладанову и Кудашеву
98. Какие виды оценочных процедур можно применять в ходе аттестации? В чем их положительные и отрицательные стороны?
99. Сравните технологии квалификационного экзамена, аттестации, конкурса и выявите отличия.
100. Функции кадровой службы по работе с кадровым резервом
101. Виды дополнительного профессионального образования
102. Мониторинг и оценка эффективности кадрового резерва
103. Распределение обязанностей по проведению аттестации между руководителями и специалистами службы кадров
104. Технология проведения испытания при поступлении на работу
105. Технология проведения конкурса
106. Оценка социальной эффективности деятельности службы по управлению персоналом
107. Оценка экономической эффективности деятельности службы по управлению персоналом
108. Управление стрессом и конфликтами
109. Кадровые технологии в организации

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом» проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков обучающихся по дисциплине требованиям федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.04.03 Управление персоналом в форме зачета. Форма проведения зачета – устный по билетам. Зачет проводится в объеме рабочей учебной программы по дисциплине. Для проведения зачета на кафедре разрабатываются билеты, количество которых должно быть больше числа обучающихся в учебной группе. Билеты составляются на основе примерного перечня вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, предусмотренного настоящей программой. В билет должны включаться два теоретических вопроса из разных тем программы. Преподаватель анализирует ответ обучающегося, исходя из показателей сформированности компетенций. Оценка освоения всех компетенций выставляется на основе анализа ответа на теоретические вопросы исходя из продемонстрированного обучающимся уровня сформированности компетенций. Результаты промежуточного контроля определяются оценками «зачтено», «не зачтено» и выставляются на основе шкалы оценки сформированности компетенций. Оценка «зачтено» соответствует базовому уровню сформированности компетенций и выставляется в случае, если обучающийся демонстрирует знания, умения и навыки по проверяемым компетенциям преимущественно на базовом уровне. Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, не продемонстрировавшему базового уровня сформированности хотя бы одной из предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины компетенций. Для процедуры оценки используется оценочный лист. Итоговая оценка выставляется преподавателем при условии овладения обучающимся всех проверяемых компетенций на уровне не ниже «базового».

**Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

**Основная литература**

1. Айказян А., Нисевич Е. «В поисках совершенства управления». // Вопросы экономики, 2007, №2, с. 10-15;

2. Андреев С.В. Кадровый потенциал: сохранение, использование развитие. // Автореферат дисс. на соиск. ученой степени доктора экономических наук. М.: 2007.-44с.

3. Башкатов Б.И. Показатели производительности в зарубежной статистике, М.: МЭСИ, 2005;

4. Вашурина Е. В., Вопросы стратегического развития персонала // Университетское управление. 2005. № 4. С. 87-97.

5. Воробьев А. Д. Использование фрактальной теории в стратегическом планировании и управлении // Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 1. С. 138-142.  
7. Воробьев А. Д. Технология стратегического управления : учеб. пособ. / А.Д. Воробьев. - Киров: «Полекс», 2007. - 150 с.  
8. Громова О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты): Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М.: ГУУ, 1999.  
9. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич. - М.: «Дело», 1993. - 304 c.  
10. Ищенко И. Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом: Монография / И.Г. Ищенко. - Пенза: Изд-во ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2006. - 136 с.  
11. Колпаков В. М., Дмитриенко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / В.М. Колпаков. - К.: МАУП, 2005. - 752 с.

12. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И.Маслов. - М.: «Финпресс», 2004. - 288 с.  
13. Райт П. М., Данфорд Б. Б., Снелл С. А. Человеческие ресурсы и ресурсная концепция фирмы // Российский журнал менеджмента / П.М. Райт. - 2007. Т. 5. № 1. С. 113-138.

**Дополнительная литература**

1. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления / В.И. Кнорринг. — М.: НОРМА-ИНФРА-М.: 2003. – 528 с.
2. Лоскутов С.П. Конфликты в коллективе: причины, управление, минимизация / С.П. Лоскутов.- М.: Вентана-Граф, 2005. – 314 с.
3. МагураМ. И.Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова.— М.: Бизнес шк. Интел-Синтез, 2006. – 192 с.
4. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
5. Никонова Т.В. Поведение в организации / Т.В. Никонова. Учебник. – М.: ИНФРА- М., 2005. – 219 с.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлёв. – М.: Высш. образование, 2007. –180 с.
7. Охотский Е.В. Книга работника кадровой службы / Е.В. Охотский. – М.: Экономика,2008. – 256 с.
8. Поршнева А.Г. Управление организацией / А.Г. Поршнева. – М.: ИНФРА – М.: 2007. – 669 с.
9. Управление персоналом: учеб. пособие / под общ. Ред. Г.И. Михайлиной. – М.: Издательство - торговая корпорация. 2006. – 266 с.

Разработчик: доцент, канд. полит. наук И.Р. Казарян

Заведующий кафедрой

управления персоналом И.Р. Казарян